

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA CAMAT
DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SARIO
KOTA MANADO**

**SARIWATI UMASUGI
ALDEN LALOMA
DEYSI LIVI TAMPONGANGOY**

ABSTRACT: This research moved from the fundamental problems, namely: the extent to which employees of the Performance Role Head office Head Sario Manado city districts. Thus, this study aims: to know the effect on the Role of Employee Performance Head Head office Sario Manado city districts. This study uses a quantitative approach to the application of descriptive and explanatory. Data and information collected through a technical questionnaire distributed to 26 respondents, and equipped with observation and interview techniques (Interview), then analyzed by applying the techniques of frequency table analysis, product moment correlation and simple linear regression.

Based on the analysis, it is known that: a descriptive analysis results through analysis technique table (frequency table) it is known that the distribution of respondents to variable Employee Role in the category "medium" to "low", but dominant categorized "medium" or medium with the mean average performance of 60.57%, while the Employee performance varies from moderate to high, but tends to be in the category of "moderate" with an average performance of 66.15%.

Thus, it can be concluded that the role of employee positive and significant impact on performance and be contributive Head. This means that empirically Role of Employees contribute significantly and substantially to the Head of Performance, particularly the sub-district office Sario Manado city districts.

Keywords: The role of employees, Head of Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai prestasi kerja, atau yang berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Kinerja dalam organisasi merupa kan jawaban dari

berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Para pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Disamping itu, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara

obyektif kesulitan ini karena belum pernah disusun system pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan dalam suatu bidang atau keorganisasian.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja secara individu atau kinerja organisasi. kinerja individu adalah kerja perseorangan dalam instansi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu instansi. Kinerja individu dan kinerja organisasi mempunyai keterikatan erat, tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut

Dengan kata lain, dapat dinyatakan kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pemaknaan kinerja mengarah pada tiga fokus, yaitu :

1. Individual centered, adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada kualitas personal pegawai
2. Job centered, adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada unjuk kerja dalam bidang atau tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dan ;
3. Objective centered adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada hasil kerja atau prestasi kerja (Ruky, 2001).

Kondisi obyektif menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik masih dihadapkan dengan system pemerintahan yang belum efektif dan efisien serta kualitas sumber daya manusia aparatur yang belum memadai. Hal ini terlihat dari masih banyaknya keluhan dan pengaduan dari masyarakat baik secara langsung maupun dimedia massa, seperti : Prosedur yang berbelit-belit, Tidak ada kepastian jangka waktu penyelesaian, Biaya

yang harus dikeluarkan, persyaratan yang tidak transparan, Sikap petugas yang kurang Responsive, dan lain-lain ; Sehingga menimbulkan citra yang kurang baik terhadap citra pemerintahan.

Ruang lingkup pegawai yang teramat luas dalam kompleks yaitu mencakup seluruh warga Negara yang harus dilayani, serta kompleksnya urusan yang diselenggarakan. Dengan demikian organisasi publik dihadapkan pada tuntutan pertanggung jawaban yang cukup rumit pertanggung jawaban yang harus dilakukan adalah meliputi pertanggungjawaban internal dan eksternal. Pertanggungjawaban internal berupa pertanggungjawaban administratif, sedangkan pertanggungjawaban eksternal, adalah tentang cara bertanggung jawab tentang semua program dan pelayanan yang telah direncanakan atau dilakukan. Sejak berlakunya undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah yang selanjutnya diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004, diharapkan dapat memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.

Pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah memungkinkan terjadinya penyelenggaraan pelayanan dengan jalur birokrasi yang lebih rigkas dan membuka peluang, baik pemerintah daerah untuk melakukan inovasi dalam pemberian dan peningkatan kualitas pelayanan. Dan unit penyelenggaraan pelayanan publik adalah unit kerja pada instansi pemerintah yang secara langsung memberikan kepada penerima pelayanan publik. Sedangkan pemberi pelayanan publik adalah pejabat atau pegawai instansi pemerintah yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagai penerima pelayanan publik adalah orang atau

Masyarakat, instansi pemerintah dan badan hukum.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang ataupun kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya suatu instansi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ataupun kelompok terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah peranan pegawai (sumber daya manusia) sedangkan faktor eksternal adalah peranan camat itu sendiri. Pemimpin lembaga perlu menyebutkan dan mengkomunikasikan dengan jelas visi dan tujuan organisasi kepada semua tingkatan staf dalam lembaga kepeimpinannya. Lembaga mempunyai sasaran yang terukur dan menggunakan akuntabilitas untuk mencapai penghargaan (Reward) berdasarkan kinerja.

Sifat yang ketergantungan pegawai dan pemimpin lembaga itu sudah merupakan suatu kenyataan yang umum dan lumrah. Hal ini terlihat umpamanya dalam pemberian kerja, pendelegasian wewenang, jaminan kelangsungan kerja dan jabatan. Kekuatan tersebut antara lain muncul berupa tindakan dan perlakuan dalam lembaga yang oleh sebagian petugas kadang-kadang dirasakan sebagai tekanan atau desakan pengaruh, Tindakan dan perlakuan itu dapat datang dari pemimpin, staf pegawai dan sejawat. Dalam memuaskan berbagai keinginan dan kebutuhan pokok para petugas yang berkedudukan sebagai bawahan pada setiap lembaga pada umumnya tergantung pula kepada sikap dan pandangan pemimpin mereka. Berhasil tidaknya dibangun suatu hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan pegawai ditentukan oleh berbagai faktor. Faktor pertama yang mempengaruhi hubungan pemimpin dan bawahannya adalah faktor sikap dan tindakan pimpinan itu terhadap bawahannya. Sikap dan tindakan-tindakan pimpinan

seringkali menimbulkan pertengkaran, perselisihan dan bahkan pertentangan antara atasan dengan bawahannya.

Kemampuan seorang pemimpin tidak diukur dengan menggunakan kriteria, karena perwujudan paling nyata dari kemampuan memimpin terlihat pada ketangguhan seseorang menyelenggarakan berbagai fungsi organik yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya sesuai dengan tingkat jabatan yang dipangkunya dalam Instansi tersebut. Jelaslah bahwa dengan sikap dan tindakan yang proaktif, bagian kepegawaian dapat membantu lembaga mewujudkan berbagai manfaat yang telah diidentifikasi. Bentuk keterlibatan atau peranan pegawai dalam peningkatan mutu kinerja dalam suatu instansi dapat beraneka ragam.

Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan peranan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan atau bidang mereka yang menyangkut dengan instansi. Dengan demikian bukan hanya rasa tanggung jawab pegawai yang ditingkatkan, akan tetapi sesungguhnya diharapkan yang terjadi ialah rasa memiliki instansi itu sendiri. Sudah tentu adanya rasa memiliki akan berakibat ada keberhasilan instansi karena para pegawai akan berusaha menghindari perilaku yang disfungsional dan dengan demikian pegawai akan lebih bekerja secara produktif. Untuk mencapai saran demikian, perlu diusahakan agar peranan pegawai berlangsung dan terarah, juga diupayakan agar kemampuan, keinginan atau motivasi, dan lingkungan lebih bermanfaat lagi.

Kecamatan adalah suatu bagian dari pemerintahan daerah dalam hal ini kecamatan merupakan tempat kegiatan pelayanan public central dalam pemerintahan daerah. Segala jenis kegiatan pelayanan publik di lakukan di tempat ini, contohnya misalnya pengurusan KTP, Kartu keluarga dan lain sebagainya. Dalam menjalankan kegiatan tersebut seorang pegawai

haruslah memiliki kecakapan dan keahlian tertentu, misalnya bagaimana menjalankan suatu aplikasi komputer, dan bagaimana menjalankan pelayanan publik baik dan benar dalam rangka mewujudkan *Good Governments*. Berdasarkan observasi sementara pada Kantor kecamatan Sario, yang terdiri dari jumlah pegawai sebanyak 26 orang, dan yang dicamati oleh Treisje J. Moku, S.pd, MAP ditemukan bahwa kebanyakan pegawai kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Mengacu pada rumusan Masalah dan Hipotesis yang sebagaimana telah diuraikan diatas maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi (sugiyano, 2010).

Metode ini digunakan karena peneliti ingin mengungkap permasalahan yang sifatnya aktual, juga bertujuan untuk mengungkapkan dan menggambarkan gejala-gejala sosial yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja camat pada kantor Camat kecamatan sario kota manado.

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

dimaksudkan ialah semua karakteristik yang menyangkut dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja camat (data utama camat kecamatan sario kota manado) atau anggota pegawai yang bekerja di kantor kecamatan sario kota manado yang berjumlah 26 orang, Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu sendiri atau perwakilan populasi yang akan diteliti, Populasi itu misalnya penduduk diwilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid disekolah tertentu dan sebagainya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karakteristik yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja camat di kantor kecamatan sario kota manado. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah camat di kantor kecamatan sario kota manado dan para pegawai yang bekerja di Instansi tersebut yang terdiri dari 26 orang. Sampelnya, karena jumlah dibawah dari 50 atau hanya 26 orang maka peneliti mengambil semua sampel tersebut untuk dijadikan populasinya dalam penelitian ini

C. Instrumen dan teknik pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti memakai pendekatan kuantitatif- Deskriptif. Terdapat dua hal yang utama, yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu, kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Selanjutnya bila dilihat dari segi, cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan Kuesioner (angket), Wawancara (Interview) dan observasi (pengamatan).

- a. kuesioner (*angket*) Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk

dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti Variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden

- b. Wawancara (*interview*) dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun menggunakan telepon, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila ingin meneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
- c. Observasi (*pengamatan*) teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya (kuesioner dan wawancara) kalau kuesioner dan wawancara selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar/kecil.

D. Variabel dan Definisi Operasional

- a. Peranan Pegawai sebagai Variabel Independen (bebas) yang dilambang kan dengan (X) adapun yang dimaksudkan dengan peranan pegawai adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang

telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam. Suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sementara PNS dibagi menjadi dua, yaitu PNS Pusat dan PNS Daerah.

- b. Kinerja Camat sebagai variable Dependen (Terikat) yang dilambang kan dengan (Y) adapun yang dimaksudkan dengan kinerja (Camat) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai prestasi kerja atau yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

E. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data interval yang bersumber dari responden aparatur pemerintah (Camat) pada kantor kecamatan sario kota manado. Oleh Sebab itu teknik-teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- (a). Analisis tabel frekuensi dan presentase, analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang Variabel Kinerja Camat (Y) dan Variabel Peranan pegawai (X)
- (b). Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar Variabel-Variabel sekaligus menghitung besarnya pengaruh Variabel Terikat (Y/kinerja Camat) terhadap Variabel bebas (X/Peranan pegawai) melalui koefisien determinasi (r^2). Untuk memperoleh Koefisien Korelasi Linear Sederhana (KKLS)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat

$\sum XY$ = Jumlah skor variabel X dan Y

n = Total data sampel

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel Y

Nilai koefisien korelasi terletak antara $-1 \leq r_{xy} \leq 1$.

1. Nilai r_{xy} yang bertanda positif menunjukkan korelasi Y dan X positif. Sebaliknya nilai r_{xy} yang bertanda negatif menunjukkan korelasi Y dan X negatif. Sedangkan untuk r_{xy} yang bernilai 0, menunjukkan tidak adanya korelasi antara Y dan X. Korelasi dikatakan positif bila kenaikan/penurunan nilai Variabel Terikat (Y) akan menyebabkan kenaikan/penurunan variabel Bebas (X). Sebaliknya korelasi dikatakan negatif, bila kenaikan/penurunan nilai variabel Terikat (Y) akan menyebabkan penurunan atau kenaikan pada nilai Variabel Bebas (X)

(c). Analisis regresi sederhana untuk mengukur hubungan fungsional antara variabel terikat (Y) dan Variabel bebas (X) ; sekaligus menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

(d). Untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan terikat (uji hipotesis), maka nilai koefisien korelasi (r -hitung) langsung dikonsultasikan dengan nilai kritis r (r -tabel) pada taraf signifikansi 1% dengan derajat kebebasan (dk) = n .

(e). Aturan penerimaan Hipotesis : Hipotesis dinyatakan dapat diterima apabila hasil uji menunjukkan signifikan pada taraf uji 1 % ($\alpha : 0,01$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel Operasional

Sebelum melakukan pengujian hipotesis sebagaimana telah diajukan sebelumnya, terlebih dahulu perlu mendeskripsikan

variabel-variabel penelitian baik variabel bebas (*independent variable*) maupun variabel variabel terikat (*Dependent variabel*), Sebagaimana dikemukakan secara berurutan sebagai berikut :

1. Peranan Pegawai

Peranan Pegawai, Sebagai variabel Bebas (*Independent variabel*) adalah variabel yang Bebas yang bisa disebut variabel yang mempengaruhi, yang dalam hal ini di beri simbol (X). Peranan pegawai didefinisikan sebagai kerja individu atau kerja Kelompok yang dicapai oleh pegawai dalam rangka merealisasikan tujuan ataupun berbagai sasaran yang telah ditentukan. Secara kongkrit variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain :

- a. Partisipasi pegawai mengambil keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan dalam melaksanakan pekerjaan serta keberanian mengambil resiko atas tindakan yang diambilnya.
- b. Dimensi Komunikasi, Diukur dari frekuensi, intensitas dan pola komunikasi, baik antar atasan, antar bawahan, maupun antara atasan dengan bawahan. Datanya diperoleh dari indikator-indikator sebagai berikut :
 1. frekuensi dan intensitas komunikasi antar atasan;
 2. frekuensi dan intensitas komunikasi antar bawahan;
 3. tingkat efektivitas komunikasi antar atasan;
 4. tingkat efektivitas komunikasi antar bawahan;
 5. pola komunikasi (searah/dua arah) antara atasan dengan bawahan;
 6. frekuensi dan intensitas komunikasi antara atasan dengan bawahan c
- c. Motivasi dikonsepsikan sebagai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dapat lingkungan kerja atau timbul

karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar.

Mengacu pada indikator tersebut, selanjutnya telah disusun daftar pertanyaan (Kuesioner) kemudian didistribusikan kepada 26 responden pegawai pada kantor Camat kecamatan Sario Kota Manado. Kuesioner disusun secara berstruktur sebanyak 10 butir pertanyaan dan setiap butir disediakan 4 pilihan (opsi) jawaban untuk dipilih responden. Masing-masing opsi diberi nilai skor berdasarkan skala likert, dengan nilai skor tertinggi 4 dan skor terendah 1, sehingga total nilai skor tertinggi untuk variabel peranan pegawai (X) adalah $10 \times 4 = 40$; dan total nilai skor terendah adalah $10 \times 1 = 10$

Untuk keperluan penyusunan tabel distribusi frekuensi, maka data variabel ini dikelompokkan menjadi tiga kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. dengan prosedur kategorisasi sebagai berikut :

Rentang (R) = Skor teoritik tertinggi dikurangi skor teoritik terendah;

$$= 40 - 10 = 30$$

Kategori (k_i) = 3 (tiga)

Interval (P) = **Error!**

$$= \text{Error!} = 10$$

Dengan demikian kategorisasi variabel Peranan Pegawai dapat ditentukan, sebagai berikut :

- 1) Kategori Rendah = 10 – 19
- 2) Kategori sedang = 20 – 29
- 3) Kategori tinggi = 30 - 40

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 26 responden, diperoleh gambaran mengenai peranan pegawai di kantor kecamatan Sario Kota Manado sebagaimana disajikan dalam Tabel 4

Pada kantor Camat Kecamatan Sario kota Manado

No.	Kategori	Kelas Interval	Jumlah	
			(f)	(%)
1	Rendah	10 – 19	6	23,04
2	Sedang	20 – 29	15	57,60
3	Tinggi	30 – 40	5	19,20
Jumlah			26	100

Daftar data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden pegawai atau sebesar $\pm 57,60\%$ dari 26 orang pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa kondisi peranan pegawai pada kantor Camat sario kota Manado berada pada kategori “sedang”; 6 orang responden pegawai 23,04 % responden menyatakan kondisi peranan pegawai berada pada kategori “rendah” sementara hanya 5 orang responden atau 19,20% menyatakan kategori “tinggi”.

Dari data pada Tabel 4, juga dapat menggambarkan bahwa aktifitas peranan pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Camat sedikit bervariasi, di mana skor tertinggi (skor teoritis) untuk setiap responden pegawai adalah 40, bila jumlah responden 26, maka skor tertinggi yang merupakan skor kriteria adalah $40 \times 26 = 1,040$; sementara total skor variabel Peranan Pegawai (ΣX)= 630. Dengan demikian, rata-rata skor peranan pegawai yang dicapai perindividu responden adalah $630/1,040 = 0,6057\%$ atau $\pm 60,57\%$ dari kriteria yang telah ditentukan berdasarkan indikator variabel tersebut. Apabila kita coba bandingkan antara jumlah responden yang terkategori “ sedang ” yaitu sebanyak 15 orang atau 57,60% dari jumlah responden dengan rata-rata persentase variabel peranan pegawai yang telah dicapai, yaitu sebesar 60,57%, maka dapatlah disimpulkan bahwa sebanyak 15 orang yang masuk dalam kategori “sedang” mencapai 60,57% dari indikator peranan pegawai yang

Tabel 4.

Daftar Jawaban Responden Tentang Variabel Peranan Pegawai

dapat dicapai, dan masih menyisakan sekitar 39,43% dari kriteria yang belum dicapai.

2. Kinerja Camat

Kinerja Camat sebagai variabel terikat (*Dependen*) , dikonsepsikan sebagai ciri-ciri yang didalam terdapat lingkungan kerja, hubungan kerja, aktifitas kerja dan hasil kerja atau timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar. Variabel ini diukur melalui beberapa dimensi, Kinerja Camat sekaligus indikator nya masing-masing, sebagai berikut :

- a. Dimensi Peranan Pegawai diukur dari sikap perilaku pegawai, orientasi atau kecenderungan perilaku, baik kearah kepentingan individu maupun kepentingan organisasi.
- b. Dimensi motivasi, diukur dari : frekuensi dan intensitas motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai atau bawahan yang meliputi :
 1. Pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai;
 2. Pemberian kesempatan untuk meningkatkan kompetensi pegawai;
 3. Pemberian kompensasi tambahan atas prestasi yang dicapai;
 4. Pemberian sarana dan fasilitas kerja yang sesuai dengan spesifikasi bidang tugas dan fungsi masing-masing karyawan.

bagaimana pengaruh Peranan pegawai terhadap kinerja camat pada kantor Camat Kecamatan Sario Kota Manado, Pada saat ini para pemberi pelayan, di tuntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada Pegawai sehingga mereka bekerja lebih giat dan tekun dalam menjalankan

tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Dengan menggunakan teknik dan prosedur yang sama, kemudian diperoleh kategorisasi variabel kinerja Camat berdasarkan hasil penelitian dan pengumpulan data terhadap 26 responden pegawai pada kantor Camat kecamatan sario kota Manado, diperoleh gambaran mengenai kondisi kinerja Camat sebagaimana disajikan dalam Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5.

Daftar Jawaban Responden Tentang variabel kinerja Camat

Pada kantor kecamatan Sario kota Manado

No	Kategori	Kelas Interval	Jumlah	
			(f)	(%)
1	Rendah	10 – 19	6	23,04
2	Sedang	20 – 29	11	42,24
3	Tinggi	30 – 40	9	34.56
Jumlah			26	100

Daftar data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang responden pegawai atau sebesar 42,24% dari 26 orang pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa kondisi Kinerja Camat pada Kantor Kecamatan Sario Kota Manado berada pada kategori “sedang” ; 9 orang pegawai atau 34,56% responden menyatakan bahwa kondisi kinerja Camat pada Kantor camat kecamatan Sario Kota Manado berada pada Katagori “ tinggi” ,sementara 6 orang atau 23,04% pada katagori “rendah”. Hasil dari wawancara responden menyatakan bahwa kondisi Kinerja Camat pada kantor

Camat Sario Kota Manado berada pada kategori “sedang”.

B. Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi sederhana tentang pengaruh Peranan pegawai (X) terhadap kinerja Camat (Y) diperoleh persamaan $\hat{Y} = 26,050 + 0,017 X$. Hasil ini menunjukkan bahwa Peranan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja Camat. Artinya bahwa apabila terjadi perubahan kinerja (naik atau turun) sebesar 1 satuan per unit, maka akan menyebabkan terjadinya perubahan (naik atau turun) pada kinerja Camat sebesar 0,017 satuan per unit.

Untuk mengetahui tingkat keberartian pengaruh peranan pegawai terhadap kinerja Camat digunakan analisis of varians (uji-F). Berdasarkan hasil analisis of varians (uji-F), ternyata sangat signifikan pada taraf uji 1%, karena nilai F_{hitung} mempengaruhi nilai F_{tabel} (0.007). Hasil ini menunjukkan bahwa peranan pegawai sangat nyata mempengaruhi terhadap variasi pencapaian kinerja Camat, khususnya pada kantor Camat kecamatan Sario kota Manado analisis ini bisa digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa ada peranan pegawai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Camat pada kantor Camat kecamatan sario kota Manado” dapat diterima pada taraf signifikansi 1 %.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,017, sementara koefisien determinasi (Ar^2) sebesar 0,41 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa variasi perubahan Kinerja Camat sebesar 41.0% turut dipengaruhi oleh peranan pegawai, sementara sisanya sebesar $\pm 59.0\%$ turut ditentukan oleh faktor lain yang bersangkutan dengan faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa Peranan Pegawai mempunyai keterkaitan sekaligus pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Camat, khususnya pada kantor Camat kecamatan Sario Kota Manado. Besarnya pengaruh Peranan Pegawai terhadap kinerja Camat dapat dijelaskan melalui hasil perhitungan determinasi, di mana koefisien determinasi sebesar $\pm 0,41$ mengindikasikan bahwa rata-rata variasi Kinerja Camat sebesar $\pm 41,0\%$ turut dipengaruhi oleh Peranan Pegawai dan sisanya sebesar $\pm 59,0\%$ ditentukan faktor lain.

Dengan terujinya hipotesis penelitian, maka dapat dilakukan prediksi Kinerja Camat ke depan dengan memasukkan nilai skor tertinggi dari variabel Peranan Pegawai, yakni sebesar 38 skor, maka diperoleh nilai $\hat{Y} = 26,050 + 0,017 (38) = 26,69$ hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila Peranan Pegawai ditingkatkan lebih kondusif hingga mencapai nilai skor 38 atau 90% dari kriteria peranan Pegawai yang ditentukan sebesar 40 skor, maka Kinerja Camat pada kantor Camat kecamatan Sario kota diharapkan akan meningkat hingga mencapai 26,69% dari kriteria/indikator Kinerja Camat yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa keterkaitan dan pengaruh Peranan pegawai terhadap kinerja Camat, baik secara empiris maupun teoritis dapat diterima, karena hal ini sejalan dengan konsep peranan pegawai itu sendiri. Hasil penelitian berimplikasi perlunya pimpinan organisasi, khususnya pada kantor Camat kecamatan Sario kota Manado berupaya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis untuk para pegawai yang lebih kondusif lagi, terutama menjaga komunikasi yang sifatnya dua arah sehingga terjalin hubungan yang harmonis. Artinya bahwa dengan terciptanya komunikasi yang efektif, baik dari atasan ke pada bawahan

(komunikasi kebawah) melalui (1). pemberian petunjuk, (2). pemberian keterangan umum; (3). pemberian perintah (4). pemberian teguran; (5). pemberian pujian; maupun dari bawahan kepada atasan (komunikasi ke atas) melalui : (1). penyampaian laporan; (2). penyampaian pendapat; (3). penyampaian keluhan dan (4). penyampaian saran-saran yang dilakukan, baik secara formal maupun informal, maka diharapkan akan menciptakan suasana kondisi yang menyenangkan sehingga melahirkan kegairahan dan semangat kerja yang tinggi, yang dapat mendorong peningkatan kinerja itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Mengacu pada hasil-hasil analisa data sebelumnya yang berkaitan dengan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka perlu ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif melalui teknik analisis tabel (tabel frekuensi) diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel Peranan Pegawai berada pada kategori “sedang” ke “rendah”, namun dominan terkategori “sedang” atau menengah dengan rata-rata capaian sebesar 60,57%, sementara prestasi kerja bervariasi antara sedang ke tinggi, namun cenderung berada pada kategori “sedang” dengan rata-rata capaian sebesar 42,24 %.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Peranan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Camat dan bersifat kontributif. Artinya bahwa secara empirik Peranan Pegawai memberikan kontribusi yang nyata dan cukup besar terhadap Kinerja Camat, khususnya pada kantor Camat kecamatan Sario kota Manado.

Kesimpulan hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan telah teruji kebenarannya secara empiris berdasarkan fakta di lapangan sekaligus telah menjustifikasi teori-teori atau konsep-konsep yang mendasarinya

B. Saran

Berdasarkan hasil-hasil temuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Untuk memacu peningkatan Kinerja Camat pada Kantor Camat kecamatan Sario kota Manado, diperlukan pemimpin yang mampu menciptakan Hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan, ataupun antara pegawai satu dengan pegawai yang lain untuk mendorong semangat dan kegairahan kerja bagi para pegawai sehingga dapat meningkatkan Kinerja mereka.
2. Atasan langsung perlu mensosialisasi kan program-program kerja seacara beraturan dan mengambil tindakan tegas untuk pegawai yang menyimpang dari aturan-aturan yang telah disepakati bersama.
3. Untuk lebih meningkatkan semangat dan kegairahan bekerja bagi para pegawai, maka dimensi-dimensi Peranan Pegawai yang berkaitan langsung dengan perubahan perilaku pegawai perlu ditingkatkan, seperti : dimensi motivasi dengan berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad Subekhi, M.M dan Mohammad Jauhar, S.pd (2012) *pengantar Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Pustakaraya

- C. Trihendradi, (2013) *step by step IBM SPSS 21 : Analisis data Statistik*, Yogyakarta PT. C.V Andi Offset
- Darsono. P (2006) *Budaya Organisasi, Kajian Tentang Organisasi, Media, Budaya, Ekonomi, Sosial, dan Politik*, Jakarta ; Diadit Media
- Dr. H. Achmad Amins, (2005) *Manajemen kinerja pemerintah daerah*, jogjakarta : Laksbang PRESSindo
- Drs. H. Surjadi, M.Si (11006), *Pengembangan Kinerja dan Pelayanan publik*, Bandung : PT. Refika Aditama
- Dr. Buchari Zainun (1979), *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: PT. Balai Aksara
- Farida Hamid. S.Pd, (2000) *Kamus Ilmiah Populer lengkap*, Surabaya : PT. Apollo
- Fridayana Yudiaatmaja, (2013) *Analisis regresi dengan menggunakan aplikasi computer Statistik SPSS*, Jakarta ; PT. Gramedia Pustaka Utama
- Gary Dessler, (2005), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : PT. INDEKS, Kelompok Gramedia
- Himpunan peraturan undang-undangan *DESA, KELURAHAN, KECAMATAN* (2014) PT : Fokusmedia
- Hardijanto, (2000) *Pendayagunaan aparatur Negara menuju Good Governance*, Jakarta ; Work Paper TOT
- LAN, (1992) *Penilaian kinerja pegawai*, Jakarta : Lembaga Administrasi negara
- Mangkunegara, AA AnwarPrabu.(11005), *Perilaku dan Budaya Organisasi* Bandung : Refika Aditama
- Nawawi, Ismail (11009). *Perilaku Administrasi*. Surabaya ; ITS Press
- Nawawi, Hadari. (1998) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta ; Gadjah Mada University press
- Poerdarminta, W.J.S (1987) *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta ; Balai Pustaka
- Prof. Dr. H. Ismail Nawawi Uha, MPA. M.Si (11013) *Budaya Organisasi kepemimpinan dan kinerja*, Jakarta : PT. Prenadamedia Group
- Pro Dr. Sugioyono . (11006), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Bandung : Alfabeta
- Prof. Dr. J. Winardi, S.E (11005), *Manajemen Perubahan (The Management of change)* Jakarta : PT. Kencana
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M. P. A. (11003) *Filsafat Administrasi, Perusahaan* Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA (2003) *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Prawirosentono, Suryadi.(1999) *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono, (2004) *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung ; Alfabeta
- Tika, Moch . Prabu (11006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bandung ; Bumi Aksara
- Suryani Hendryadi, (2015) *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta, PT. Prenadamedia Group.

Umar, Husein. (12003). *Evaluasi Kinerja perusahaan*. Jakarta ; Gramedia Pustaka Utama

Undang-undang No.22 tahun 1999 *tentang pemerintahan daerah*

Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (19912), Bandung : PT. Citra Aditya Bakti

Winardi (1989) . *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Bandung : PT. Tarsi